

**HAK – HAK PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DI P.O.  
BOROBUDUR INDAH BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

*THE LABORS RIGHTS WHO HAVE WORK ACCIDENT IN P.O. BOROBUDUR INDAH  
BASED ON LAW NUMBER 13, 2003 ABOUT EMPLOYMENT*

**Denis Yudhian, Prof. Dr. Tjuk Wirawan, S.H., Rosita Indrayati, S.H., M.H.**  
Bagian Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

**Abstrak**

Kecelakaan kerja yang umumnya dialami para pekerja dalam jenis usaha Pengangkutan Orang adalah kecelakaan di jalan raya. Jaminan perlindungan hak pekerja yang mengalami kecelakaan kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain itu juga terdapat didalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kesesuaian dan kepatuhan pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja di P. O. Borobudur Indah yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan mekanisme kesehatan dan keselamatan kerja yang merupakan hak pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha apabila pengusaha tidak mematuhi ketentuan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tipe penelitian yuridis normatif (*legal research*) dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian ini adalah pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerja (awak kendaraan) pengangkutan dalam jaminan sosial tenaga kerja telah menyalahi aturan perlindungan hukum tenaga kerja. Akibat dari pelanggaran Pasal 237 ayat (2) UU No. 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, pengusaha dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). Kesimpulan penelitian ini adalah P.O Borobudur Indah telah menyalahi aturan tentang perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha dapat dinyatakan lalai dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerjanya.

**Kata kunci :** Pekerja, Pengusaha, Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kecelakaan kerja

**Abstract**

*Work accident commonly happen by labours in transportation bussiness is an accident on the highway. Warranty for labours who had work accident is arranged on Law Number 13, 2003 about employment, and so in Law Number 3, 1992 about Labours Social Warranty. The goal for this study are for analys the adjustment and the obedience of law enforcement for labours of P.O. Borobudur Indah who had work accident based on healthy and safety work standart which labours rights that must to complete by employers, but it's not. The The research was carried out with the type of normative research (legal research) with approach to law (statute approach) and approach to conceptual (conceptual approach). The results of this study are employer who did not registering their labours (transport crew) to labours social warranty was against penal provision about labours law security. The effect from against rule 237 (2) Law Number 22, 2009 about Traffic and Transportation is a employer could be punished for 6 (six) month and Rp. 1.500.000,- (one million and five hundreds thousands rupiah) fine. The conclusion of this study are that P.O. Borobudur Indah was against penal provision about labours right security and employer could be declared for careless to giving labours rights security for their workers.*

**Key words:** Labours, Employer, Employment, Labours Social Warranty, Work Accident

## PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja baik sebelum, selama dan setelah masa kerja. Selain itu juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Tarik menarik kepentingan antara pihak yang wajib memberikan prestasi dengan pihak yang berhak untuk meminta prestasi sering kali tidak terhindarkan. Oleh karena hal tersebut, maka hukum menjadi sarana yang dipergunakan untuk melindungi dan mengatur tarik menarik kepentingan kedua pihak yang saling berbeda dan berlawanan tersebut. Yang demikian itulah yang dikatakan perlindungan hukum. Diantara jenis usaha yang terdapat di Indonesia adalah Perusahaan Angkutan Penumpang Umum. Perusahaan Angkutan Penumpang Umum adalah badan hukum badan hukum yang menyediakan jasa angkutan orang dan/atau barang dengan kendaraan bermotor umum di ruang lalu lintas jalan. Salah satu Perusahaan Angkutan Penumpang Umum yang terdapat di Kota Jember adalah P.O Borobudur Indah, yang berkantor di Jalan Watu Ulo Bedengan Ambulu- Jember adalah perusahaan pengangkutan penumpang umum yang memiliki jalur trayek antar kota yaitu Surabaya-Jember-Surabaya dan Jember-Denpasar-Jember. Sebagai perusahaan otobus, dalam menjalankan usahanya P.O Borobudur Indah mempekerjakan banyak tenaga kerja. Sebagaimana tenaga kerja pada umumnya, pekerja di P.O. Borobudur Indah adalah pekerja yang tidak terlepas dari risiko pekerjaan. Diantaranya ialah terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan didalam hubungan kerja dengan pekerjanya, pihak P.O. Borobudur Indah tidak membuat Perjanjian Kerja secara tertulis. Perjanjian Kerja, meskipun tidak diwajibkan untuk dibuat secara tertulis, sebenarnya merupakan bukti bagi kedua pihak baik pekerja maupun pengusaha apabila terjadi sengketa dalam hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengangkat permasalahan dalam penulisan skripsi yaitu apa sajakah hak – hak yang dimiliki oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di P.O. Borobudur berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di P.O. Borobudur apabila tidak terdapat perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk menganalisis apa sajakah hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di P. O. Borobudur Indah dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di P. O. Borobudur Indah apabila tidak terdapat perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

## METODE PENELITIAN

Guna mendukung tulisan tersebut menjadi sebuah karya tulis ilmiah yang dapat di pertanggung jawabkan maka metode penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif (*legal research*) dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dengan bahan hukum primer, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 70/PUU-IX/2011.

Langkah selanjutnya yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian hukum yaitu mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan. Kemudian melakukan pengumpulan bahan-bahan hukum dan bahan-bahan non hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi dengan permasalahan. Setelah itu melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan. Lalu ditarik suatu kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum. Langkah yang terakhir yaitu memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

## PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Karena keterkaitannya yang erat antara teknologi dengan industrialisasi, hukum ketenagakerjaan turut berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Termasuk hukum mengenai kecelakaan kerja yang juga turut mengalami perkembangan. Perkembangan tersebut tidak hanya berkisar pada peraturan- peraturan mengenai keselamatan kerja, tetapi juga mengenai pemikiran dasar yang melandasinya.

Mulanya, yang dinyatakan sebagai kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi karena melakukan pekerjaan. Sekarang ini pengertian tentang kecelakaan kerja telah diperluas. Bermula dengan mengartikannya bahwa dalam perjanjian itu termasuk semua kecelakaan yang terjadi ditempat kerja. Bahkan sekarang sudah termasuk juga kecelakaan pada waktu menuju ke tempat kerja dan kecelakaan pada waktu kembali dari tempat melakukan pekerjaan.

Mengenai risiko kerja juga telah mengalami perkembangan pemikiran. Pada mulanya pengusaha baru memberikan suatu tunjangan kecelakaan kerja apabila kecelakaan diakibatkan kesalahan dari pihak pengusaha atau karena sesuatu perbuatan melawan hukum. Jika kecelakaan terjadi antara buruh atau sesama buruh maka risiko kecelakaan adalah pada para buruh. Paham tersebut berdasarkan pada asas "*personal risk*". Pada masa kini, risiko kerja berkembang menjadi meliputi pula risiko penyakit akibat pekerjaan tersebut. Misalnya, pekerja di perusahaan pembuat bahan kimia atau perusahaan yang dalam usahanya menggunakan produk bahan kimia berbahaya walaupun tidak terjadi kecelakaan kerja ditempat kerja, tetapi dapat menimbulkan risiko penyakit dikemudian hari. Terhadap keadaan demikian maka pekerja memiliki hak atas jaminan pemeliharaan kesehatan yang bertujuan untuk memberikan penanggulangan dan pencegahan risiko kesehatan diantaranya dengan melakukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Pengertian pengangkutan berasal dari kata angkut yang berarti mengangkut atau membawa. Pengangkutan dapat diartikan sebagai membawa atau mengangkut barang-barang (*goods*) atau orang-orang (*passanger*). Angkutan menurut UU Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (selanjutnya disebut UU Lalu Lintas) Pasal 1 ayat (3) adalah perpindahan orang dan/atau barang dari satu tempat ke tempat lain dengan menggunakan Kendaraan di Ruang Lalu Lintas Jalan.

Usaha angkutan umum dijalankan oleh Perusahaan Angkutan Umum. Perusahaan Angkutan Umum menurut UU Lalu Lintas Pasal 1 ayat (21) adalah badan hukum yang menyediakan jasa angkutan orang dan/atau barang dengan Kendaraan Bermotor Umum.

Usaha yang dijalankan oleh P.O. Borobudur Indah dilihat berdasarkan sudut jenis dan alat pengangkutnya, merupakan Angkutan jalan raya atau *highway transportation (road transportation)*, seperti pengangkutan dengan menggunakan truk, bus dan sedan. Sementara dari

segi yang diangkut, maka P.O. Borobudur Indah merupakan angkutan penumpang/orang (*passanger*).

Pada usaha pengangkutan orang, dalam hal ini yang dijalankan oleh P.O. Borobudur Indah, risiko keselamatan kerja terbesar terletak pada sopir yang menjalankan bus sebagai alat utama dalam usaha transportasi. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga, karena didalam kecelakaan tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan, terlebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat.

UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut UU Jamsostek) Pasal 1 ayat (6) memberi pengertian tentang kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan atau wajar dilalui. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU SJSN) menyatakan Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Jenis kecelakaan kerja yang umumnya dialami pekerja angkutan adalah kecelakaan lalu lintas. Definisi kecelakaan lalu lintas menurut Pasal 1 ayat (24) UU Lalu Lintas adalah suatu peristiwa di Jalan yang tidak diduga dan tidak disengaja melibatkan Kendaraan dengan atau tanpa Pengguna Jalan lain yang mengakibatkan korban manusia dan/atau kerugian harta benda. Keamanan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan terbebasnya setiap orang, barang, dan/atau Kendaraan dari gangguan perbuatan melawan hukum, dan/atau rasa takut dalam berlalu lintas. Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan terhindarnya setiap orang dari risiko kecelakaan selama berlalu lintas yang disebabkan oleh manusia, Kendaraan, Jalan, dan/atau lingkungan.

Kecelakaan Lalu Lintas berdasarkan Pasal 229 UU Lalu Lintas dibagi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Kecelakaan Lalu Lintas ringan merupakan kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan Kendaraan dan/atau barang;
2. Kecelakaan Lalu Lintas sedang merupakan kecelakaan yang mengakibatkan luka ringan dan kerusakan Kendaraan dan/atau barang ;
3. Kecelakaan Lalu Lintas berat merupakan kecelakaan yang mengakibatkan korban meninggal dunia atau luka berat.

Pasal 86 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dari ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi pengusaha.

UU Keselamatan Kerja memberikan ruang lingkup keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut UU Jamsostek), jaminan kecelakaan kerja meliputi:

- a. biaya pengangkutan;
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan;
- c. biaya rehabilitasi;
- d. santunan berupa uang yang meliputi; santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagai untuk selama-lamanya, santunan total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

Santunan Jaminan Kecelakaan Kerja wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk pertanggungjawabannya terhadap pekerja/buruh guna menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan adanya risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kematian atau cacat baik fisik maupun mental yang dialami oleh pekerja/buruh karena kecelakaan kerja.

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. "hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Contoh intervensi pemerintah dalam hubungan ketenagakerjaan adalah :

1. Dalam bentuk perizinan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, dan masalah penyelesaian hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja ;
2. Adanya penetapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindakan pidana bidang ketenagakerjaan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UU Ketenagakerjaan meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;

2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Zaeni Asyhadie, secara teoritis terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan kerja yaitu :

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.
4. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Dalam ketentuan tersebut Jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja/buruh tetapi juga keluarga. Pemberian hak kepada pekerja/buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga pekerja/buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil dan melahirkan serta mereka yang mendapatkan kecelakaan kerja.
5. Tidak ada definisi jaminan sosial yang bias diterima dan diterapkan secara umum. Penjelasan yang paling sering digunakan adalah seluruh rangkaian wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi diri mereka dan keluarga mereka dari segala macam akibat yang muncul karena gangguan yang tak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan yang

mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak.

Tidak ada definisi jaminan sosial yang bisa diterima dan diterapkan secara umum. Penjelasan yang paling sering digunakan adalah seluruh rangkaian wajib yang dilakukan oleh masyarakat untuk melindungi diri mereka dan keluarga mereka dari segala macam akibat yang muncul karena gangguan yang tak terhindarkan, atau karena berkurangnya penghasilan yang mereka butuhkan untuk mempertahankan taraf hidup yang layak. Penyebab ketidakmapanan penghasilan adalah risiko yang menjadi kenyataan, baik yang bersifat psikologis (misalnya kecelakaan, sakit, usia tua) maupun sosial (misalnya perlindungan keluarga, tidak bekerja). Masyarakat selalu berusaha mencari cara agar dapat memelihara anggota keluarga mereka. Melalui perjalanan panjang perkembangan yang sangat berarti, asuransi sosial telah menjadi bentuk kebutuhan utama dalam menghadapi risiko, yang didasarkan pada gagasan kewajiban mengumpulkan sumberdaya-sumberdaya penduduk agar dapat menyediakan bantuan pada saat dibutuhkan.

Pasal 17 UU Jamsostek mewajibkan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja. Lebih lanjut, dalam Pasal 18 UU Jamsostek disebutkan bahwa pengusaha memiliki beberapa kewajiban terkait jaminan sosial para tenaga kerjanya yaitu :

1. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerjanya beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri ;
2. Selain kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara ;
3. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai ketentuan UU ini ;
4. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana ayat (2) terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja, maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut;
5. Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana ayat (2) terbukti tidak benar sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada Badan Penyelenggara ;
6. Bentuk daftar tenaga kerja, bentuk upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian data ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan oleh Menteri ;

Pengertian Jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Pasal 6 UU Jamsostek meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja ;
- b. Jaminan Kematian ;
- c. Jaminan Hari Tua.

Berdasarkan wawancara Penulis dengan Bapak Sutikno, pemilik P.O. Borobudur Indah, beliau menyatakan bahwa kecelakaan kerja yang menimpa pekerja (dalam hal ini pengemudi armada bus) P.O. Borobudur Indah tidak seluruhnya ditanggung dan dijamin oleh pihak perusahaan. Kerugian yang menjadi tanggungan perusahaan sebatas pada kerugian yang dialami pengemudi akibat kelalaiannya sendiri. Misalnya pada saat menjalankan armada bus, pembantu pengemudi (kernet) tiba-tiba terjatuh karena mengantuk dan mengakibatkan luka, maka kerugian yang dialami kernet tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan. Sementara apabila terjadi kecelakaan di jalan raya yang mengakibatkan kerugian pada aset perusahaan misalnya bus mengalami kerusakan, maka kerugian ditanggung oleh pengemudi dengan cara memotong gaji pengemudi setiap bulan guna mengurangi beban kerugian pada perusahaan. Selain itu para pekerja di P.O. Borobudur Indah juga tidak terdaftar dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan hak pekerja. Perjanjian kerja yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja tidak dituangkan dalam perjanjian tertulis, melainkan hanya melalui perjanjian lisan saja.

Perjanjian kerja tak tertulis yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha memang tidaklah melanggar hukum. Pasal 51 UU Ketenagakerjaan mengizinkan adanya perjanjian kerja tak tertulis sebagai dasar lahirnya hubungan kerja. Akan tetapi, jika ditinjau dari sisi perlindungan dan kepastian hukumnya, maka perjanjian tak tertulis tidaklah memberi payung hukum yang memadai apabila dikemudian hari terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha.

Kebijakan perusahaan yang membebaskan kerugian yang diakibatkan kecelakaan kerja kepada pekerja, merupakan tindakan yang tidak

sesuai dengan perlindungan hukum tenaga kerja. Bahkan para pekerja juga tidak terlindung oleh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sehingga telah terjadi pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha.

Jamsostek merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya dimana dalam aturannya ditetapkan bahwa iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan merupakan iuran yang ditanggung oleh pihak pengusaha, sementara untuk iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pekerja melalui mekanisme pemotongan gaji. Pelanggaran terhadap aturan ini diancam dengan pidana kurungan selama- lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Jika ditinjau sisi hubungan hukum antara hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, maka secara *causal verband* hal tersebut merupakan kewajiban pekerja. Hanya saja, pekerja lebih membutuhkan kepastian hukum untuk menjamin hak- hak mereka daripada sekedar penafsiran. Menurut Abdul Khakim, bahwa hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh. Artinya kedua belah pihak berwenang/berhak meminta prestasi yang disebut dengan *prestatie subject* dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut *plicht subject*.

Pada Oktober 2004, pemerintah mengesahkan UU SJSN. Pada UU SJSN Pasal 18 menetapkan lingkup Jaminan Sosial sebagai berikut :

- a. Jaminan Kesehatan;
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pensiun; dan
- e. Jaminan Kematian.

Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek dan Pasal 13 ayat (1) UU SJSN kemudian diubah oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 70/PUU-IX/2011 masing- masing menjadi :

Pasal 4 ayat (1) UU Jamsostek diubah menjadi:

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini dan pekerja berhak mendaftarkan diri sebagai peserta 44 program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan telah nyata-nyata tidak mendaftarkannya pada penyelenggara jaminan sosial.

Pasal 13 ayat (1) UU SJSN diubah menjadi :

Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Selain aturan mengenai kewajiban pendaftaran pekerja pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana tersebut diatas, secara lebih khusus, UU Lalu Lintas dalam Pasal 237 ayat (2) menyatakan Perusahaan Angkutan Umum wajib mengasuransikan orang yang dipekerjakan sebagai awak kendaraan. Pelanggaran atas Pasal 237 ayat (2) berlaku aturan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Berpijak pada Pasal-pasal diatas, maka Penulis berpendapat bahwa pengusaha tidak memiliki alasan apapun untuk tidak mendaftarkan pekerjanya kepada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maupun menolak pertanggungan atas pekerja yang mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial apabila pengusaha telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya tersebut pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kecelakaan kerja adalah segala hal yang tidak diduga dan tidak diharapkan terjadi yang menimpa pekerja atau pengusaha yang tidak terdapat unsur kesengajaan, menimbulkan kerugian materiil atau penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat. Kecelakaan kerja lazim terjadi pada usaha pengangkutan adalah kecelakaan lalu lintas. Kecelakaan lalu lintas adalah suatu kejadian di jalan yang tidak dikehendaki melibatkan kendaraan dengan atau tanpa pengguna jalan lain yang mengakibatkan korban manusia dan/ atau kerugian harta benda.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar tersebut, pembiayaannya dapat ditekankan seminimal mungkin sehingga dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak pekerja yang merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha yang dijamin oleh konstitusi dan diatur lebih jelas dalam peraturan perundang- undangan terkait. Perusahaan pengangkutan wajib mengasuransikan pekerja yang diperkerjakan sebagai awak kendaraan karena awak kendaraan merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tertinggi dalam usaha pengangkutan apabila terjadi kecelakaan di jalan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- [1] Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- [2] Abdul Rachmad Budiono, 1999, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [3] Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuahan*, Sinar Grafika, Jakarta
- [4] Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- [5] Djumaldi, F.X & Wiwoho Soedjono, 1995, *Perjanjian Perburuahan dan Hubungan Perburuahan Pancasila*, PT Bina Aksara, Jakarta
- [6] H.M.N. Purwosutjipto, 1991, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia : Jilid 3 Bagian Pertama*, Djambatan, Jakarta
- [7] Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta
- [8] Humalata Pardamean Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan: co-determination*, Obor Indonesia, Jakarta
- [9] Imam Soepomo, 1983, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta
- [10] Moch. Syafii Syamsuddin, 2005, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bakti Persada, Jakarta
- [11] Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta
- [12] Sendjun Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta
- [13] Soekardono, 1981, *Hukum Dagang Indonesia Jilid 11 :Hukum Pengangkutan di Darat*, Rajawali Press, Jakarta
- [14] Soeroso, 2006. *Pengantar Ilmu Hukum:Cetakan Kedelapan*, Sinar Grafika, Jakarta
- [15] Soetiksno, 1977, *Hukum Perburuahan*, Jakarta
- [16] Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian :Cetakan kedua belas*, PT. Intermasa, Jakarta
- [17] Subekti, 1989, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- [17] Sumakmur, 1976, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta
- [18] Vladimir Rys, 2010, *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial*, Pustaka Alvabet, Jakarta
- [19] Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta
- [20] Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

- [21] Zainal Assikin dkk, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuahan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

### B. Peraturan Perundang-undangan

- [1] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [2] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- [3] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- [4] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [5] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- [6] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
- [7] Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 70/PUU-IX/2011

### C. Internet

<http://id.shvoong.com/law-and-politics/labor-law/2141220-sejarah-hukum-ketenagakerjaan-indonesia>